gemeente Oost Gelre
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Oost Gelre.
Nr. 88905
4 juli
2016

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oost Gelre

De raad van de gemeente Oost Gelre;
gezien het voorstel van het college van de gemeente Oost Gelre van 9 september 2014;
gelet op artikel 149 van de Gemeentewet;
gelet op artikel artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;
BESLUIT:
vast te stellen de **Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oost Gelre**

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:
1. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
2. wet: Participatiewet;
3. verdienvermogen: de capaciteit om arbeid te verrichten en daarmee inkomsten te verwerven, uitgedrukt in een percentage van het Wettelijk Minimum Loon.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 2 Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de in deze verordening opgenomen voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. Het college kiest bij het aanbieden van een voorziening voor maatwerk: afhankelijk van het ‘verdienvermogen’ van de persoon wordt het in te zetten instrumentarium bepaald.
3. Het college houdt bij het aanbieden van een voorziening rekening met de omstandigheden en eventuele functionele beperkingen van een persoon.
4. Het college zendt periodiek aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
   d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 4 Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringplaats is het opdoen van werkervaring, het leren functioneren in een arbeidsrelatie of het behouden van arbeidsritme.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing van betaalde arbeid plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkervaringplaats, en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5 Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als dit naar het oordeel van het college bij kan dragen aan de arbeidsinschakeling.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 6 Detacheringbaan

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep toeleiden naar een dienstverband gericht op detachering bij een derde partij.
2. De werknemer wordt vanuit dat dienstverband voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een inlenende organisatie.
3. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
4. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7 Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:

a. De scholing moet passen bij de capaciteiten van de persoon en
b. duidelijk arbeidsmarktrelevant zijn.

3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 8 Taaltraject

1. Het college kan dit instrument inzetten om een persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het behalen van de beheersing van de Nederlandse taal op minimaal het niveau als bedoeld in artikel 18b lid 8 van de wet.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 9 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 10 Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college bepaalt voor welke personen uit de doelgroep advies wordt ingewonnen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college noodzakelijke ondersteunende voorzieningen inzetten zoals fysieke aan-

passingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning
1. Het college kan de voorziening persoonlijke ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die zonder ondersteuning de aan hem opgedragen werkzaamheden niet kan verrichten.
2. De wijze waarop, de tijdsduur en de mate waarin de persoonlijke ondersteuning plaatsvindt, wordt door het college nader uitgewerkt in beleidsregels.

Artikel 12 Loonkostensubsidie duurzame uitstroom
1. Het college kan ten behoeve van werkzoekenden die niet tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid onderdeel a behoren, een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met de werkzoekende
   a. een uitkeringbeëindigende arbeidsovereenkomst sluit en
   b. die overeenkomst voor tenminste zes maanden wordt aangegaan

2. De loonkostensubsidie wordt individueel bepaald, maar bedraagt ten hoogste 50% van het wettelijk minimumloon per maand.
3. De loonkostensubsidie wordt voor de duur van zes maanden verstrekt, maar kan met een periode van maximaal zes maanden worden verlengd als daartoe naar het oordeel van het college aanleiding bestaat.
4. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing van niet gesubsidieerde arbeid plaatsvindt.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 13 Stimuleringspremies
1.Het college kan aan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een premie verstrekken als bedoeld in artikel 31 lid 2, sub j om daarmee de uitstroom uit de uitkering te stimuleren.
2. Het college stelt – als tot verstrekking van premies bedoeld in het eerste lid wordt overgegaan – bij uitvoeringsbesluit nadere regels met betrekking tot de activiteiten die voor een premie in aanmerking komen, de hoogte van de premie en de voorwaarden waaronder deze wordt toegekend.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 14 Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, als toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 15 Intrekken oude verordening en overgangsrecht
1. De Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand, vastgesteld in de raadsvergadering van 6 maart 2007, wordt ingetrokken.
2. Beschikkingen waarin een voorziening is toegekend, verstrekt vóór 1 januari 2015, blijven geldig tot uiterlijk 31 december 2015, tenzij de beschikking is verstrekt voor een kortere periode. Op deze beschikkingen blijft de Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand van toepassing.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid bedoelde periode besluiten of een voorziening op basis van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oost Gelre wordt voortgezet.

Artikel 16 Inwerkingtreding en citeertitel
1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oost Gelre.

Vastgesteld in de openbare vergadering van 14 oktober 2014.
De raad van de gemeente Oost Gelre,

Raadsgriffier,
J.Vinke

Voorzitter,
A.Bronsvoort

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.
Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.
*Doelgroep*De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft personen:

- met een algemene bijstanduitkering;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (ANW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Ioaw);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (Ioaz);
- zonder uitkering;

die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen vastleggen, daarbij rekening houdend met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen.
Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Indeling in groepen, gerelateerd aan het 'verdienvermogen'

De inwoners die door ons moeten worden ondersteund bij het vinden van werk zijn onderverdeeld in vier doelgroepen. Een belangrijk criterium daarbij is 'het verdienvermogen'. De hieronder genoemde percentages van het wettelijk minimum loon (WML) beschouwen wij overigens niet als harde grenzen, maar als richtinggevend voor de afwegingen op individueel niveau. In het schema wordt per subgroep op hoofdlijnen weergegeven welke dienstverlening nodig is.

Groep 1	**Direct bemiddelbaar** Structurele verdiencapaciteit > 100% Wettelijk Minimum Loon	Deze groep wordt via de kortste weg aan het werk geholpen. De re-integratiedienstverlening aan de groep is minimaal, wij gaan er van uit dat deze groep snel op eigen kracht aan regulier werk kan komen.
Groep 2	**Bemiddelbaar met tijdelijke ondersteuning** Tijdelijke verdiencapaciteit <100% Wettelijk Minimum Loon	Deze groep heeft een steuntje in de rug nodig om uit te kunnen stromen naar regulier werk. Hiervoor worden korte scholing en/of tijdelijke werkervaringplaatsen (met behoud van uitkering of met tijdelijke loonkostensubsidie) ingezet.
Groep 3	**Bemiddelbaar met langdurige ondersteuning** Structurele verdiencapaciteit 20-100% Wettelijk Minimum Loon	Voor deze groep is het belangrijk om de belemmeringen die iemand heeft om aan het werk te komen zo snel mogelijk weg te nemen. Het uitgangspunt bij de inzet van loonkostensubsidie is dat de inzet op klantniveau minimaal kostendekkend moet zijn. Wanneer het niet kostendekkend is, richten wij ons op participatie zonder loonvormende arbeid. Daarbij wordt aansluiting gezocht bij de sociale netwerken in de woonomgeving.
Groep 4	**Permanent niet bemiddelbaar** Structurele verdiencapaciteit < 20% Wettelijk Minimum Loon (zonder indicatie "Beschut werken")	Deze groep ontvangt langdurig een uitkering. Er is geen mogelijkheid tot instroom in reguliere arbeid. Voor maatschappelijke participatie is deze groep aangewezen op een zogenoemd zorgtraject of sociale activering. Deze ondersteuning vergt een integrale aanpak over de volledige breedte van het sociale domein.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 7), beschut werk (artikel 9), persoonlijke ondersteuning (artikel 10), no-riskpolis (artikel 11) en loonkostensubsidie (artikel 12).

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon.
Met omstandigheden wordt gedoeld op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt periodiek een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

Beëindiginggronden

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.
Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden totdat gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon wordt ontvangen en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.
De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Werkervaringplaats

Een werkervaringplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het

bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Een werkervaringplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages (lees: werkervaringplaatsen) weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkervaringplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte vergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er sprake is van een vergoeding van daadwerkelijk gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkervaringplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Wij kiezen bewust niet voor verdere differentiatie om het leveren van maatwerk niet te frustreren.

Doel van de werkervaringplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.
De werkervaringplaats kan meerdere doelen hebben. Het kan gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd.
Het kan ook gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierdelid is bepaald dat voor de werkervaringplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkervaring worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst wordt nog eens gewaarborgd dat het niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringplaats uitsluitend wordt ingezet als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Een bestaande vacature mag nooit worden gecompenseerd met een werkervaringplaats.

Artikel 5. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover naar het oordeel van het college de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Ook hierbij geldt dat maatwerk geleverd dient te worden.

Geen verdringing

Het college ziet erop toe dat de aangeboden activiteit niet leidt tot verdringing van betaalde werkzaamheden. Dit wordt getoetst op het niveau van de organisatie waar iemand is geplaatst. Concreet betekent dit dat het onder meer moet gaan om werkzaamheden waarvoor binnen dezelfde organisatie niet wordt betaald, waarvoor geen vacatures open staan en dat het gaat om activiteiten die al geruime tijd niet meer betaald worden binnen die organisatie.

Artikel 6. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

In het derde lid wordt gesproken over concurrentieverhoudingen en verdringing op de arbeidsmarkt. Tussen werkgever en inlener zullen gedegen, marktconforme, prijsafspraken gemaakt moeten worden.

Artikel 7. Scholing

Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). [*Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.*]

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 8. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbe-

paling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 100 per zes maanden.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt.

Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

In het derde lid van artikel 9 is vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken .

Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.

Omvang beschut werk

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 10 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.]

Nadere uitwerking hiervan vindt plaats in door het college op te stellen beleidsregels.

Artikel 11. No-riskpolis

De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

Voorwaarden

In het tweede lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-risk polis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal 6 maanden duren.

Voorts is voor inzet van de no-risk polis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening). Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

Hoogte vergoeding

De no-riskpolis vergoedt overeenkomstig de polisvoorwaarden in 2014:

- het loon van de werknemer en 15% boven die dekking voor extra werkgeverslasten;

- de wettelijke overlijdensuitkering aan de nabestaande(n) indien de werknemer door ziekte of ongeval komt te overlijden.

Op basis van nieuwe onderhandelingen kan de hoogte van de vergoeding wijzigen.

Contract met verzekeraar

De gemeente sluit ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering af. De gemeente treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid).

Duur no-riskpolis

Het college vergoedt de no-riskpolis – al naar gelang de door het college te bepalen noodzaak – gedurende 6, 12 of 24 maanden (maatwerk) na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk

De no-riskpolis kan maximaal voor de duur van twee jaar worden ingezet. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis over naar Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

Artikel 12. Loonkostensubsidie duurzame uitstroom

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.
De in dit artikel geregelde loonkostensubsidie is een andere dan de loonkostensubsidie bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatste is in de Participatiewet gekomen via de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking.
De in artikel 12 van de verordening opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt werkzoekenden die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

CompensatieHet doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

Artikel 13. Stimuleringspremies

Als dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling, kan het college aan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een premie verstrekken. Het college stelt bij uitvoeringsbesluit nadere regels met betrekking tot de activiteiten die voor een premie in aanmerking komen, de hoogte van de premie en de voorwaarden waaronder deze wordt toegekend.
Een dergelijke premie wordt (artikel 31 lid 2, sub j Participatiewet) niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. De premie mag ten hoogste € 2.312,00 per kalenderjaar bedragen.

Artikel 15. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 15 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening.
Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 135, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is toegekend. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.
Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.